

**PENGARUH KOMPENSASI, KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA ASTRA  
DAIHATSU CABANG SOLO BARU DI SURAKARTA)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**ARDIAN KUSUMA PRAYOGA**

**B 100 140 041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA ASTRA  
DAIHATSU CABANG SOLO BARU)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**ARDIAN KUSUMA PRAYOGA**  
**B100140041**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Ahmad Mardalis, S.E., MBA.)**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH KOMPENSASI, KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA ASTRA DAIHATSU CABANG SOLO BARU)

Oleh:

**ARDIAN KUSUMA PRAYOGA**  
**B100140041**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.**

(.....)

(Ketua Dewan Penguji)

2. **Ahmad Mardalis, S.E., MBA.**

(.....)

(Anggota I Dewan Penguji)

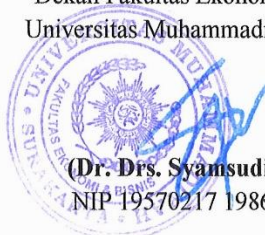
3. **Zulfa Irawati, S.E., M.Si.**

(.....)

(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)**  
NIP 19570217 1986 031 001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya

Surakarta, 7 Juni 2021

Penulis



**ARDIAN KUSUMA PRAYOGA**

**B100140041**

# **PENGARUH KOMPENSASI, KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA ASTRA DAIHATSU CABANG SOLO BARU DI SURAKARTA)**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Astra Daihatsu Cabang Solo Baru di Surakarta. Populasi seluruh karyawan Astra Daihatsu Cabang Solo baru dan sampel sebanyak 120 orang dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu pihak manajemen harus meningkatkan kompensasi, mengendalikan konflik dalam perusahaan, dan memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Konflik, Lingkungan Kerja dan Kinerja

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of compensation, conflict, and work environment on employee performance at Astra Daihatsu Solo Baru Branch in Surakarta. The Population of all employees of the Astra Daihatsu and a sample of 120 people and data analysis using multiple linear regression. Based on the results of this study, it is known that compensation and work environment have a significant positive effect on performance. Meanwhile, conflict has a significant negative effect on performance. Therefore, the management must increase compensation, control conflicts, within the company, and provide a conducive work environment for employees.

Key word : Compensation, Conflict, Work Environment, and Work performance

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dan tetap mempertahankan kehidupan serta kinerja perusahaan. Oleh sebab itu,

perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut (Siti dkk, 2017) Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Segala aktivitas yang dilakukan didalam perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk mendukung karyawan tetap giat dalam bekerja diperlukan apresiasi yang harus diberikan perusahaan terhadap karyawan. Apresiasi yang dimaksud yaitu pemberian kompensasi, pemberian kompensasi diberikan kepada karyawan atas segala dedikasi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Penting bagi karyawan karena merupakan ukuran dari hasil kerja yang diperoleh karyawan dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin dari pada organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yaitu karyawan agar mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan mempunyai komitmen pada perusahaan (Ronny dkk, 2017). Diberikannya kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya karyawan dalam bekerja.

Upaya untuk mempertahankan karyawan didalam organisasi tidak hanya fokus terhadap pemberian kompensasi, faktor lingkungan kerja juga harus menjadi perhatian perusahaan untuk membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktifitas kerja (Djuwanto dkk, 2017). Jika ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu bising, lingkungan kerja kurang bersih, akan berdampak pada kenyamanan pegawai. Sedangkan menurut (Ika dan Heru, 2017) Mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Suasana di tempatnya bekerja seperti hubungan dengan sesama karyawan, atasan maupun bawahan yang baik akan menjadikan karyawan lebih bersemangat saat bekerja.

Untuk menjaga konsistensi karyawan dalam melakukan aktivitas didalam perusahaan selain kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, diperlukan karyawan yang mau mengikuti segala peraturan dan norma – norma yang berlaku didalam perusahaan. Faktor lain keberhasilan dalam perusahaan adalah mengatasi adanya konflik. Dalam perusahaan diperlukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya, tetapi di dalam perusahaan konflik juga sering terjadi dan dapat terjadi antar individu, antara individu dan kelompok, dan antar kelompok, namun jika komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan dapat terjalin maka kecil kemungkinan konflik itu dapat terjadi didalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan (Hasibuan, 2003).

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis akan mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Astra Daihatsu Cabang Solo Baru di Surakarta”

## **2. METODE**

### **2.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kompensasi, konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjalankan manajemen perusahaan yang baik, khususnya mengenai kompensasi, konflik dan lingkungan kerja

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Variabel kompensasi diketahui nilai thitung (4,779)

$> t_{\text{tabel}} (2,000)$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, **Ho ditolak**, artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil koefisien regresi diketahui bahwa kompensasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,327 dengan demikian semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan perusahaan sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas dan kinerja. Dengan demikian berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kompensasi yang diharapkan yaitu gaji yang sesuai, adanya insentif, bonus yang diberikan lebih dari cukup, adanya fasilitas serta tunjangan hari raya bagi karyawan.

Pengaruh konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh konflik terhadap kinerja. Variabel konflik diketahui nilai  $t_{\text{hitung}} (2,204) > t_{\text{tabel}} (2,000)$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,031 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, **Ho ditolak**, artinya konflik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil koefisien regresi diketahui bahwa konflik menunjukkan nilai positif sebesar 0,151 dengan demikian adanya konflik dalam bekerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa konflik sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan perusahaan sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas dan kinerja. Dengan demikian karyawan tidak pernah salah menyampaikan pesan ke orang lain, menerima perbedaan pendapat, merasa ada kecocokan, merasa adanya ketidaksesuaian dan perbedaan penilaian masing-masing karyawan tidak serta merta berbanding terbalik dengan kinerja karyawan.



Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja. Variabel Lingkungan Kerja diketahui nilai  $t_{hitung} (2,475) > t_{tabel} (2,000)$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,016 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, **Ho ditolak**, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil koefisien regresi diketahui bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,183 dengan demikian semakin tinggi lingkungan kerja maka akan meningkatkan Kinerja.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan yang baik dan mendukung dalam bekerja pasti akan menghasilkan kinerja yang baik, hal ini dikarenakan adanya hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja serta tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian terbukti bahwa pewarnaan ruangan sesuai, kebersihan tempat kerja, peralatan lengkap dan memadai, jaminan keamanan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan baik, bebas dari suara bising mesin, warna dinding yang sesuai, hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis dan sirkulasi udara yang baik

#### 4. PENUTUP

Pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan variabel kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} (4,779) > t_{tabel} (2,000)$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

Pengaruh antara konflik terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan variabel kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} (2,204) > t_{tabel} (2,000)$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,031 < \alpha = 0,05$ .

Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja, hal ini dibuktikan variabel lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} (2,475) > t_{tabel} (2,000)$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,016 < \alpha = 0,05$

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arsyad dkk, 2016. *Media Pembelajaran*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu. 2005. *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Djuwanto, et al. 2017. Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol. 18, No. 01 Juli
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdiyah dkk, 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik. Semarang. *Journal Of Management*. Vol. 02. No. 02.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hermiono, Agustinus. 2013. *Assesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- I wayan dan Ayu, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 10, 2015. 2982-3011.
- Indriantoro dan Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Irwan dkk, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makasar, Vol 2. No. 2 *Jurnal Mirai Management*, Hal. 12-15.
- Lies Indriyatni, 2010. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Organisasi/Perusahaan. *Fokus Ekonomi. Jurnal Ilmiah Ekonomi* 5(1).

- Maftri dkk, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. Vol. 18, No.1. Jurnal Akuntansi dan Pajak. Hal. 84-93.
- Novita dkk, 2017. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol 1 No. 3 (2013), <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 10 Mei 2014. Hal 739-749.
- Ratih dan Bambang, 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja karyawan di Best Western Papilio Hotel Surabaya. Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas. Vol. 01. No. 01.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Essential of Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Ronny dkk, 2017. Fisiologi Kardivaskular Buku Kedokteran. Jakarta: EGC.
- Sedarmayanti. 2011. Human Resource Management Bureaucratic Reform and Management of Bandung Civil Servants. PT. Refika Aditama.
- Siti dkk, 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). Vol. 17. No. 1 Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Hl. 118-136.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Surakarta. UNS.
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wartini dan Nani, 2018. Kompensasi dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. Vol. 1, No. 2, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Hal. 102-110.